



De ervaringen van werkers en ouders met de waakvlamvariant van de interventie HouVast

Lever, M., Voortman, K. & Nieuwenhuijzen, M. van (2018). Amsterdam, Expertisecentrum William Schrikker



**Expertisecentrum
William Schrikker**

Inleiding

Het komt steeds vaker voor dat mensen met een verstandelijke beperking het ouderschap aangaan. Voor deze ouders brengt dit extra uitdagingen mee. Zij hebben - meer dan ouders zonder beperking - fysieke of psychische klachten, leven niet zelden onder de armoedegrens en ontvangen minder steun van familie, burens of vrienden (Emerson et al., 2015; Emerson, & Brigham, 2014; Mc Connell, Breikreuz, & Savage, 2010; Willems, De Vries, Isarin, & Reinders, 2007). Ouders met een beperking komen vaak in aanraking met de kindbescherming. Zo bleek uit Nederlands onderzoek van Willems, De Vries, Isarin en Reinders (2007) dat bij tweederde van de gezinnen van ouders met een verstandelijke beperking een kindbeschermingsmaatregel dreigde of was uitgesproken. Internationaal onderzoek bevestigt dit beeld (Llewellyn, McConnell, & Ferronato, 2003; McConnell, Feldman, Aunos, & Prasad, 2011; McGaw, Scully & Pritchard, 2010).

Ouders met een verstandelijke beperking kunnen 'goed genoeg' ouderschap laten zien, zo blijkt uit onderzoek. Willems en collega's (2007) stellen dat hierbij de volgende drie beschermende factoren van belang zijn: 1) het kunnen terugvallen op een steunend sociaal netwerk, 2) het vragen en kunnen accepteren van hulp, en 3) het voorhanden zijn van goede opvoedinterventies. Daarnaast kunnen ouders met een verstandelijke beperking opvoedvaardigheden leren en ook profiteren van opvoedprogramma's, indien deze goed zijn afgestemd op de leerbehoeften (Hodes, Meppelder, De Moor, Kef & Schuengel, 2016; Hodes, Meppelder, Schuengel & Kef, 2014; Wade, Llewellyn, & Matthews, 2008). Om ervoor te zorgen dat kinderen gezond en veilig kunnen opgroeien is ondersteuning van gezinnen waarbij één of beide ouders een verstandelijke beperking heeft essentieel.

Door het Expertisecentrum William Schrikker (onderdeel van jeugdorganisatie Partners voor Jeugd) is de methodiek HouVast ontwikkeld (Lever, 2015; Lever & De Beer, 2015). De methodiek HouVast richt zich op wat nodig is in gezinnen van ouders met verstandelijke beperkingen, biedt ondersteuning op alle leefgebieden en richt zich op een zo goed mogelijke kwaliteit van leven van ouders en kinderen én op het zo veilig mogelijk opgroeien van kinderen binnen deze gezinnen (Lever, 2015). HouVast is een langdurig ondersteuningsprogramma dat uit twee varianten bestaat: een interventievariant (HouVast-i), waarbij de ondersteuning en begeleiding intensief worden ingezet en een waakvlamvariant (HouVast-w), waarin er contact blijft met het gezin zodat het gezin niet uit het oog wordt verloren en er indien nodig snel een intensievere ondersteuning kan worden ingezet. Op deze manier kan de intensiteit dus worden op- of afgeschaald zonder dat de continuïteit van de zorg onderbroken wordt.

HouVast kan worden ingezet ter voorkoming van of als vervolg op een ondertoezichtstelling. Binnen de aanpak van deze methodiek krijgen gezinnen de kans om zelf de regie te nemen zonder dat ze helemaal losgelaten worden. De werker die HouVast uitvoert blijft langdurig bij het gezin betrokken en houdt zich onder andere actief bezig met het benutten van krachten uit en het versterken van het netwerk van het gezin (Lever, 2015). De interventievariant van HouVast is in december 2015 door de erkenningscommissie Interventies, deelcommissie Jeugdzorg en psychosociale / pedagogische preventie erkend als goed onderbouwd. HouVast-w, de waakvlamvariant, is door de erkenningscommissie Interventies, deelcommissie gehandicaptenzorg, in september 2017 onder voorbehoud erkend als theoretisch goed onderbouwd.

Bij verdere implementatie en verspreiding van HouVast is het belangrijk om een goede procesevaluatie uit te voeren naar het totale programma (HouVast-i en HouVast-w). Als eerste stap is

met financiering vanuit het Zorgondersteuningsfonds een procesevaluatie uitgevoerd van HouVast-w bij een kleine groep ouders en professionals. In een later stadium zal de procesevaluatie van het totale programma uitgevoerd zal worden.

De bevindingen van deze studie bieden inzicht in de mate van programma integer werken. Programma-integriteit, de mate waarin een interventie wordt uitgevoerd zoals bedoeld, is in sterke mate gerelateerd aan de effectiviteit van een interventie (Caroll, Patterson, Wood, Booth, Rick, & Balain, 2007). Zo stellen Durlak en DuPre (2008) dat de effectiviteit van een interventie twee tot drie keer groter kan zijn als er programma-integer wordt gehandeld. Daarnaast draagt de input uit dit onderzoek bij aan het versterken van de onderbouwing van HouVast-w en daarmee aan het verkrijgen van erkenning van HouVast-w.

In deze eerste stap tot een procesevaluatie hebben de volgende onderzoeksvragen centraal gestaan:

1. Wordt de waakvlamfunctie van HouVast uitgevoerd zoals bedoeld?
2. Hoe wordt de inzet van HouVast-w door uitvoerders en gezinnen ervaren en gewaardeerd?

Methode

Deelnemers

Voor het onderzoek zijn gesprekken gevoerd met HouVast werkers (N = 11) en met ouders (N = 11) waarbij de HouVast werkers deze methodiek inzetten. De HouVast werkers waren allen vrouwen. Hun leeftijd varieerde van 32 tot 49 jaar met een gemiddelde van 40,0 jaar. Zij waren gemiddeld 8,5 jaar werkzaam als gezinsondersteuner. De ouders waren allen moeders. Hun leeftijd varieerde van 22 tot 49, met een gemiddelde van 36 jaar oud. In de gezinnen was sprake van gemiddeld 2,4 thuiswonende kinderen met een leeftijd variërend van 1 tot 20 jaar en gemiddeld 8,5 jaar oud. Tijdens de afname bleek dat bij twee ouders het begrip en de taalvaardigheid niet ver genoeg reikte om betrouwbaarheid te bieden in de uitleg van de door hen gekozen cijfers. Hun scores op de schaalvragen zijn daarom meegenomen zonder toelichting bij de antwoorden.

Procedure

Allereerst zijn bij de twee betrokken organisaties coördinatoren aangesteld. Deze coördinatoren zijn door de onderzoeker telefonisch en via een brief geïnformeerd over hun taken en de inhoud van het onderzoek. Door de coördinatoren zijn vervolgens HouVast werkers en ouders geworven, en door de coördinatoren is aan hen uitleg gegeven over de bedoeling en werkwijze binnen het onderzoek. De coördinatoren hebben van de onderzoeker een brief voor ouders gekregen waarin de informatie stond. Ook heeft de onderzoeker een filmpje gemaakt waarin de brief mondeling uitgelegd werd, ter extra instructie.

De te werven gezinnen moesten aan de volgende inclusiecriteria voldoen:

1. Het gezin ontvangt momenteel gezinsondersteuning;
2. Er is bij minstens één van de ouders sprake van een licht verstandelijke beperking;
3. Er is bij het gezin sprake zijn van een langdurig traject van tenminste één jaar en bij voorkeur langer
4. Er is in het gezin sprake van een thuiswonend kind tussen de 0 en 23 jaar.

Telkens als er een nieuwe respondent geworven was is dit doorgegeven aan de onderzoeker, die daarop afspraken heeft ingepland. Voorafgaand aan deelname is door elke ouder en elke HouVast werker een informed consent formulier ondertekend waarin bevestigd werd dat het doel en de

inhoud van het onderzoek duidelijk was en waarmee toestemming werd verleend om verkregen data anoniem te verwerken in een verslag en het gesprek op te nemen.

Instrumenten

In deze studie is een gemengde methode aanpak gebruikt, waarbij data is verzameld via evaluatievragenlijsten, semigestructureerde interviews en focusgroep bijeenkomsten.

Om antwoord te geven op de eerste onderzoeksvraag, 'Wordt de waakvlamfunctie van HouVast uitgevoerd zoals bedoeld?' is bij HouVast werkers een zelfevaluatievragenlijst afgenomen, bestaande uit 47 vragen waarmee zicht wordt verkregen op de mate waarin de kernelementen van de HouVast methodiek door hen in de praktijk worden gebracht in een specifieke casus. De lijst is door de ontwikkelaar van HouVast samengesteld. De vragen zijn gericht op de thema's werkrelatie, planmatig en doelgericht werken, werken aan vaardigheden en oplossingsgericht werken. De zelfevaluatievragenlijst is door de werkers ingevuld op basis van de uitvoering van HouVast-w in het gezin waarvan ook de ouder betrokken was bij het onderzoek. De items van de zelfevaluatievragenlijst zijn beantwoord op een schaal van 0 tot 10, waarbij de score 0 staat voor 'Dit lukt me nooit in deze casus' en de score 10 voor 'Dit lukt me altijd in deze casus'. Een voorbeeld van een vraag uit de zelfevaluatie is: *'Het lukt me om de zorgen die er zijn open en eerlijk met het gezin te bespreken'*.

Aan de hand van statistisch programma SPSS is (na de eerste 5 interviews en dus op basis van een kleine N) de betrouwbaarheid van deze vragenlijst berekend. Hieruit kwam een hoge betrouwbaarheid naar voren (Cronbach's alpha = .940). Ook is per schaal de betrouwbaarheid berekend. Voor de schaal 'werkrelatie' was de betrouwbaarheid $\alpha = .682$, voor de schaal 'netwerk' $\alpha = .948$, voor de schaal 'planmatig en doelgericht werken' $\alpha = .732$, voor de schaal 'werken aan vaardigheden' $\alpha = .905$ en voor de schaal 'oplossingsgericht werken' $\alpha = .850$.

Naast de zelfevaluatievragenlijst zijn voor het beantwoorden van de eerste onderzoeksvraag de HouVast werkers middels een semigestructureerd interview bevraagd op hun ervaringen met de methodiek HouVast-w. Er zijn vijf schaalvragen en zes open vragen gesteld. Een voorbeeld van een schaalvraag is: *'Ik vind het HouVast handboek bruikbaar in mijn werkpraktijk.'* De schaalvragen werden door de werkers beoordeeld met een cijfer tussen de 0 en 10. Een voorbeeld van een open vraag is: *'Wat zijn de belangrijkste dingen die je, nu je de HouVast training gevolgd hebt, anders doet dan voor die tijd?'*

Om antwoord te kunnen geven op de tweede onderzoeksvraag is een semi gestructureerd interview bij ouders uitgevoerd aan de hand van een vragenlijst. Middels 16 schaalvragen zijn de ervaringen van de ouders uitgevraagd. Schaalvragen zijn gekozen omdat dit correspondeert met de werkwijze binnen HouVast, waarbij veelal oplossingsgerichte gesprekstechnieken, waaronder schaalvragen, worden gebruikt. Deze wijze van bevraging is dus herkenbaar en vertrouwd voor de ouders. Een voorbeeld van een schaalvraag is: *'[Naam werker] is eerlijk over wat de zorgen zijn over de kinderen'*. Bij elke vraag werd door de onderzoeker uitgelegd waar de 0 en de 10 voor staan, werd de ouder gevraagd een score te geven en werd doorgevraagd op de betekenis van de score voor de ouder (wat maakt het dit cijfer, wat zit er in het cijfer, wat zou het cijfer een puntje hoger maken). Zo is inzicht verkregen in de reden en de waarde gekozen cijfer waardoor de inhoud goed geïnterpreteerd kon worden. Naast de 16 schaalvragen zijn aan de ouders nog twee open vragen gesteld: *'Zou u nog meer willen vertellen over de begeleiding die u ontvangt?'* en *'Wat vond u van het interview?'*.

Om de uitkomsten vanuit de interviews en de vragenlijsten beter te kunnen duiden zijn twee focusgroep bijeenkomsten belegd: een focusgroep bijeenkomst met ouders en een focusgroep bijeenkomst met sleutelfiguren.

1. Focusgroep met ouders

Met tien ouders (zeven moeders en drie vaders) is een focusgroep bijeenkomst gehouden. Naast de ouders waren een drietal HouVast werkers en een drietal sleutelfiguren (regiodirecteur, zorgmanager) aanwezig. De bijeenkomst werd geleid door een gedragsdeskundige en mede begeleid door een adviseur vanuit het Expertisecentrum William Schrikker.

2. Focusgroep bijeenkomst met sleutelfiguren

Met vier HouVast werkers, twee gedragsdeskundigen, vier lijnverantwoordelijken (regiodirecteur, zorgmanager, leidinggevende diagnostiek en behandelteam, teamleider) en een secretaris / coördinator Jeugd & Gezin is onder leiding van een adviseur vanuit het Expertisecentrum een focusgroep bijeenkomst voor sleutelfiguren gehouden.

Analyse

De informatie uit de zelfevaluatievragenlijst voor werkers is kwantitatief ingevoerd in Excel. De informatie uit de semigestructureerde interviews is met de informatie uit de open vragen geclusterd op thematiek. De data is op beschrijvende wijze geanalyseerd. Zo konden de antwoorden van de respondenten per vraag met elkaar vergeleken worden en konden opvallende of veelvoorkomende antwoorden of andere bijzonderheden worden beschreven. Dit werd voor de ouders en HouVast werkers apart gedaan.

In de focusgroep met ouders is getracht verdiepend inzicht te verkrijgen op de bevindingen uit de interviews en vragenlijst. In een aantal rondes is aan ouders gevraagd om een beeld te schetsen van wat zij wel en niet willen van een HouVast werker.

In deze focusgroep met sleutelfiguren zijn drie onderwerpen besproken die vanuit de eerste analyse van de interviews en vragenlijsten naar voren kwamen als mogelijke zwakke plekken in het programma integer werken. Doel was om verdieping op deze thema's te verkrijgen en suggesties op te halen voor verbetering. Rondom elk onderwerp werden drie kernvragen gesteld aan de deelnemers:

1. Herken ik de bevinding uit onze werkpraktijk?
2. Welke tips heb ik voor aanpassing van de uitvoering?
3. Welke tips heb ik voor aanpassing van de van de training

Resultaten

Interview ouders

Om antwoord te geven op de vraag: 'Hoe wordt de inzet van HouVast-w door gezinnen ervaren en gewaardeerd?' is er aan de hand van de vragenlijst een semi gestructureerd interview afgenomen bij ouders. De antwoorden van de ouders op de vragen zijn gecodeerd en de uitleg is kwalitatief geanalyseerd. Dit resulteerde in de volgende zes thema's of clusters van antwoorden: 'eerlijk over zorgen', 'positiviteit', 'kennis en vaardigheden', 'autonomie', 'planmatigheid' en 'partnerschap'.

De scores van de ouders op de verschillende schaalvragen variëren van een 6 tot een 10. Het hoogste cijfer werd gegeven op vraag 2: '[Naam werker] is eerlijk over wat de zorgen zijn over de kinderen'. Het laagste cijfer werd gegeven op vraag 3: '[Naam werker] weet wat ik goed doe in de opvoeding'. De meeste variëteit tussen de verschillende respondenten was te zien bij vraag 6: 'Ik weet aan welke doelen we werken', waarbij sprake was van een range van 6-10.

Het eerste cluster is eerlijk over zorgen. Dit cluster omvat antwoorden die ingaan op de rol van de HouVast werker met betrekking tot de veiligheid en ontwikkeling van de kinderen, de zorgen over de opvoeding en het belang van eerlijkheid.

Voorbeelden:

Er zijn hier nare dingen gebeurd, en daar uit zij wel haar gevoel bij van: X, je moet het anders aan gaan pakken of je moet het zo en zo doen want er zijn toch wel zorgen. En ze wil dat ik overal eerlijk over ben. En dat ben ik ook. Als er hier wat gebeurt, dan gaat het ook gelijk naar haar, dus zij is ook wel echt eerlijk over de zorgen van de kinderen ja.

[Als] er een melding is gekomen zegt ze waar die melding over gaat. Als iemand haar belt voor uitleg of zo over het gezin belt ze ook eerst mij. Om te vragen of ze dat mag vragen. Ze is eerlijk over alles. Het is een open boek.

Weet je, als er iets is vertel ik het haar. En dan heeft zij ook de plicht om dat bij zichzelf te houden. Behalve als er natuurlijk echt vreemde vormen gaat aanhouden. Dan gaat ze wel vertellen tegen mij van weet je, dit moet ik wel gaan delen. Maar in principe kan ik alles tegen haar zeggen.

Ze zegt tegen mij: zolang jij eerlijk bent en alles zegt is er niks aan de hand. En natuurlijk spreek ik zorgen uit, maar zolang je eerlijk bent dan zeg ik ook wat ik ga ondernemen. Dus ik kan alles tegen haar zeggen. Alles. Ik merk ook dat zij flexibel is met afspraken en ik kan haar echt vertrouwen.

Het tweede cluster is positiviteit. Hieronder vallen de antwoorden waarin ouders zeggen dat de werker vaak positieve dingen benoemt, complimenten geeft en positieve doelen stelt voor de cliënt.

Voorbeelden:

Ze is altijd open in de telefoon, zaterdag, zondag. Hele goede vrouw. Ze is betrouwbaar. Ze is netjes, ik vind het leuk dat zij positieve dingen geeft die ik kan leren.

Zij zegt dat ik een moeder ben die goed is voor mijn kinderen. De beste keuze voor mijn kinderen. Ze zegt dat ik open ben voor, ik kan beter zijn voor de opvoeding. Sommige dingen doe ik verkeerd, kunnen nog beter. Af en toe heb je stress of veel te moe, ik wil dan weggrennen, maar dat kan niet. Maar ik doe mijn best.

Het derde cluster is kennis en vaardigheden. Binnen dit cluster zijn antwoorden geschaard waarin wenselijke eigenschappen en kenmerken van de HouVast werker zijn benoemd. Bijvoorbeeld dat de HouVast werker betrouwbaar is, veel kennis van zaken heeft, structuur kan bieden en dingen voor elkaar krijgt.

Voorbeelden:

Ik heb veel dingen van X geleerd. Zij is goed in haar werk. Zij ziet altijd dat ik bots met mijn oudste dochter. Ik heb geen geduld meer. Ik krijg commentaar van haar. Ja volgens mij praat ik normaal maar zij zegt je moet rustig reageren en uitleg geven, dan komt zij automatisch ook zo op jou reageren.

X is professioneel en doet haar best. Ze heeft tijd, interesse, ze luistert naar mijn mening en vindt een oplossing samen voor het probleem. Bijvoorbeeld voor het eten 's morgens vroeg. Goede tips, ik krijg tips om te praten met mijn kinderen over waarom ze niet wil tandenpoetsen, maar ze moet wel want ze komt anders te laat op school.

Zij helpt mij voornamelijk met het praktische. Dingen regelen, dingen aanvragen, een soort ruggengraat als reminder. Als ik een vraag heb over de opvoeding bijvoorbeeld of hoe ik het beste iets aan kan pakken helpt ze daar ook bij. Stom voorbeeld: met mijn oudste over seksuele voorlichting, hoe ik dat moet aanpakken(...). En nu gaat ze weer achter taxivervoer aan voor X voor volgend schooljaar.

(...) Zij is een steunpilaar die mensen wel geloven snap je? Als zij het aanvraagt zeggen ze: Jij bent van Middin dus het is goed. Toch weer een extra ding dat je helpt. En dat gaat bij heel veel dingen zo. Dus.

Zij vertelt dingen die ik zelf niet eens wist, zoals het budget voor de vakantie. Zij heeft er voor gezorgd dat we eind augustus een weekje weg kunnen. (...) Dus ze komt wel echt met nieuwe dingen. Ze weet wel de maniertjes. Er is hier bijna een huisuitzetting geweest en zij is er wel echt om te voorkomen dat dingen gebeuren. Zo is het eigenlijk.

Je moest opnieuw je grens opzoeken om een andere manier van opvoeden te leren. In het begin was dat moeilijk. Dan deden we rollenspel, was zij hem en ik moeder. En dan ging ze een beetje tegen de draad in doen en zo. Het was moeilijk maar het werkte wel allemaal.

Het vierde cluster is autonomie. Hieronder vallen de antwoorden waarin cliënten het hebben over de behoefte aan zelfstandigheid en hun eigen rechten als ouder.

Voorbeelden:

Dus weet je, als er iets is weet X dat ik bij haar aanklop, maar het is ook een stuk onafhankelijkheid dat ik wil hebben. Ik wil ook graag laten zien dat ik het zelf kan of wil. Niet zozeer dat ik haar daarmee benadeel, maar het gevoel voor mezelf dat ik niet afhankelijk wil zijn.

Zij laat mij kiezen wat ik goede mensen vind. Ik analyseer soms oppassen voor de kinderen. Ik vind dat het een betrouwbaar iemand moet zijn. En als ik het niet goed vind voor mijn kinderen dan respecteert zij dat. Zij weet alles wat die mensen doen.

Ik weet zelf wel wat het beste is voor mijn kinderen. Ik ben niet achterlijk, ik weet heus wel waar ik aan moet werken en wat beter kan, maar zij helpt mij wel daarbij. Dat wel. Ze is ook een steunpilaar daarin.

Nou, ze helpt wel waar nodig is maar ik heb altijd tegen haar gezegd: ik wil niet dat je je bemoeit met de opvoeding van de kinderen. Die is van mij, het zijn mijn kinderen en ik doe het op mijn manier en zoals ik het wil. En tuurlijk mag ze inspringen als het fout gaat. En tuurlijk mag ze haar mening geven en als ik het fout doe. Maar zij zal mij niet snel zeggen dat ik het fout doe, omdat ik het niet snel fout doe volgens haar.

Voorbeelden:

Het vijfde cluster is planmatigheid. Veel antwoorden van cliënten genoeg tonen over het feit dat werkers praten over wat er goed en niet goed gaat, dat doelen onderwerp van gesprek zijn, dat de doelen altijd in het achterhoofd van de werker zitten en zodoende vaak worden besproken.

Ze komt hier altijd wel met in haar achterhoofd dat er een doel aan vastzit.

Ik heb een map en daarin hebben we geschreven waar we aan werken en waar ik tegenaan loop met de opvoeding. Ik weet [de doelen] altijd. Ze legt ze altijd duidelijk uit, en als ik het niet snap dan moet ik het vragen en dan legt ze het nog een keer uit.

[Ik] weet, de doelen die zijn opgeschreven, dat die betrekking heeft tot het positieve. Voor mezelf, voor de kinderen, voor de toekomst, en daar heb ik aan mee besloten. Dus dat zijn hele belangrijke punten waaraan we werken.

De doelen die we hebben samengesteld die heb ik gelijk in het gezin gedaan en die hielpen echt goed. Het was moeilijk om eraan te beginnen maar het heeft toch geholpen.

Zij wijst mij op wat ik goed en slecht doe, en de verbeterpunten. We werken echt aan de doelen om te zorgen dat ik een goede moeder ben. Ook met dat gamen, vroeger had ik zoiets van ga maar, en nu denk ik: ik ben moeder, ik ben verantwoordelijk.

Het zesde en laatste cluster partnerschap. Dit omvat antwoorden waarin ouders aspecten als wederzijds vertrouwen, eerlijkheid en de kwaliteit van de samenwerkingsrelatie benoemen. Ook de ervaring dat de HouVast werker langdurig present en beschikbaar is wordt hier genoemd.

Voorbeelden:

Maar haar ken ik al zo lang. Ik zou niet weten wanneer ze niet eerlijk is. Ik ben daar echt heel tevreden over.

Ik ken haar echt al heel lang, en zijn noemt onze band, alsof we sparringpartners zijn. Ik heb geen partner aan mijn zij en als ik vragen heb kan ik altijd bij haar terecht. We hebben een goede vertrouwensband, alles is transparant, dus als er iets is vertelt zij mij dat ook. Ik voel me bij haar heel fijn en veilig.

Als ze komt gaat ze echt helemaal naar mijn leven vragen. Dan vraagt ze hoe het met mij gaat, hoe het met mijn kinderen gaat, hoe het met mijn moeder gaat. Met mijn broer. Dus daarin kun je echt merken dat ze echt belangstelling in mij heeft, dat ze echt komt om mij te ondersteunen, om te vragen hoe het nou echt met me gaat.

Nou bijvoorbeeld toen het gebeurde met Veilig Thuis, zij belt, zij was altijd open voor mij. Ik was heel nerveus. En zij probeerde contact op te nemen met meneer van Veilig Thuis. Ook met mijn psycholoog. Ik vertrouw haar.

Zij kan mij lezen. Ik ben heel onzeker over mezelf en het moederschap. (...) Maar ze stelt me steeds gerust: je doet het goed. Dat vind ik heel fijn. Het regelmatig opnoemen en bespreken met elkaar waar ik vastloop.

Ik ben heel erg huiverig voor nieuwe mensen en ik ben ook heel angstig eigenlijk. Omdat ik dan bang ben voor fouten van mensen. Dat ze dus mijn kinderen weg willen nemen of wat. Dus het heeft zeker even geduurd voor ik haar echt vertrouwde. Maar eigenlijk gebeurde dat al vrij snel.

Zelfevaluatievragenlijst werkers

Om antwoord te geven op de vraag 'Wordt de waakvlamfunctie van HouVast uitgevoerd zoals bedoeld?' is een zelfevaluatie ingevuld door werkers met scores op een schaal van 0 -10.

In totaal kwam een gemiddelde score naar voren van $M = 8,61$. De hoogste gemiddelde score werd gegeven op de schaal 'oplossingsgericht werken' ($M = 8,99$). Binnen deze schaal viel een hoge score op bijvoorbeeld vraag 38 op: 'Ik spreek waardering uit voor alles wat goed gaat'. Daarop volgt de schaal 'planmatig en doelgericht werken' met een gemiddelde score van $M = 8,68$. Hier was vooral vraag 24 opvallend: 'Het lukt me om duidelijk uit te leggen welk gedrag we willen zien zodat we weten dat de zorgen afnemen of weg zijn'. Daarop volgt de schaal 'werkrelatie' ($M = 8,59$). Binnen deze schaal werd hoog gescoord op vraag 4: 'Het lukt me om de zorgen die er zijn open en eerlijk met het gezin te bespreken'. Daarop volgt de schaal 'Werken aan vaardigheden' met een gemiddelde van $M = 8,47$. Hier werd met name hoog gescoord op de vraag 32: 'Ik stel samen met het gezin vast welke opvoedvaardigheden we gaan oefenen'. Hierna volgt de schaal 'Netwerk' met een gemiddelde score van $M = 8,31$. Binnen deze schaal werd met name hoog gescoord op de vraag 20: 'Als het nodig is, ga ik met ouders mee (bijvoorbeeld naar instanties) om hen te ondersteunen'.

Een aantal vragen lieten relatief iets minder hoge scores zien.

<i>Gemiddelde score</i>	<i>Vraag nummer</i>	<i>Item</i>
7.6	6	Het lukt me om vragen te stellen aan dit gezin, zonder dat ik iets voor ze invul.
7.7	7	Ik vraag naar competenties. ('Wat maakt dat het je lukte?')
6.9	8	Ik stel perspectiefvragen.
7.7	16	Het lukt me om concrete afspraken met het netwerk te maken, waarbij duidelijk is wie wat en wanneer doet.
7.8	17	Het is voor dit gezin helder wie (vanuit sociaal netwerk én professionals) wat en wanneer doet.
7.3	18	Ik zorg voor een goede afstemming tussen het professionele en het sociale netwerk.
7.7	41	Het lukt me om te vragen naar uitzonderingen op de situatie ('Wanneer lukte het wel?').

Deze minder hoge scores geven aanleiding om aandacht te besteden aan de vraag in hoeverre HouVast werkers de vaardigheden hebben om meer geavanceerde vraagtechnieken in te zetten (vragen naar competenties, perspectiefvragen, vragen naar uitzonderingen – items 7, 8 en 41). Respondenten lijken iets minder bekwaam te zijn om dergelijke vragen te stellen. Dit roept de vraag op in hoeverre oefening in de praktijk plaats vindt om de vaardigheden van werkers op dit gebied te vergroten. Het thema 'implementatie' is om deze reden in de focusgroep bijeenkomst besproken. De minder hoge score op het item 'Het lukt me om vragen te stellen aan dit gezin, zonder dat ik iets voor ze invul' zou naar een mogelijk onvoldoende geïnternaliseerde op groei gerichte mindset kunnen verwijzen. Het thema 'mindset' is daarom eveneens in de focusgroep bijeenkomst met sleutelfiguren besproken. De minder hoge score op het item 'Het lukt me om concrete afspraken te maken met het gezin' geeft mogelijk een indicatie van de weerbarstigheid die HouVast werkers ervaren om het netwerk goed te betrekken.

Overige vragen

De antwoorden die de HouVast werkers gaven op de overige (open en schaal-)vragen zijn gecodeerd en kwalitatief geanalyseerd. Dit resulteerde in de volgende vijf thema's of clusters van antwoorden: 'technieken', 'positiviteit', 'basisattitude', 'praktijk' en 'partnerschap'.

Het eerste cluster is technieken. Hieronder vallen alle antwoorden die betrekking hebben op inhoud van het handboek, de verschillende vraagtechnieken, de tools en dergelijke.

Voorbeelden:

Ik denk dat ik veel eerder open ben over de dingen waar ik me zorgen over maak. En dat ik die eerder deel met ouders, en meer concreet maak. De drie kolommen zijn zo handig om te laten zien: dit gaat goed, dit zijn zorgen. Het maakt het makkelijker om dingen bespreekbaar te maken. De lijst ligt als het ware tussen ons in. Dan doen we dat met elkaar.

De meerwaarde vind ik onder andere de schaalvragen, de drie huizen en de veiligheidslijst..

Ik haal er veel dingen uit, waardoor het me lukt om dingen op een andere manier naar boven te krijgen. Zoals bijvoorbeeld de drie huizen. Daar kan je dan toch met ouders op een inzichtelijke manier de goede punten, zorgpunten neerzetten en wat er moet gebeuren. Door dat schema, als ouders dingen zien kun je het denk ik altijd veel beter met ze bespreken dan wanneer je alleen maar gaat praten.

Het tweede cluster is positiviteit. Hieronder vallen de antwoorden waarin de visie van HouVast-w om de focus te leggen op wat wél goed gaat en op de competentie- en oplossingsgerichte instelling naar voren komt.

Voorbeelden:

Ik vind het een geweldige methodiek. Omdat het heel erg helpt om ouders in hun kracht te zetten en minder te focussen op wat niet goed gaat en meer op wat wel goed gaat en dat te versterken. (...) We gaan een gesprek voeren en dan gaan we alleen maar positief zijn. Dat was zo'n mooi gesprek!

Ik vind het een hele prettige methodiek. HouVast is super praktisch, het gaat uit van wat wél kan. En mijn ervaring is als je daar begint, het makkelijker is om het stapje te maken naar wat ook nog kan. Als je begint met wat lastig is zitten ouders vaak vast in 'het kan tóch niet'. En als je begint met iets positiefs krijg je ze net wat makkelijker in beweging om het op een andere manier te doen.

Ik vind de positieve instelling, het glas is half vol bij HouVast, dat past heel erg bij mij als medewerker en als gezinsbegeleider. Ik vind het een hele positieve interventie om een cliënt te begeleiden.

Ik kijk altijd al eerst naar wat er goed gaat. Maar ik vind dat het wezenlijk veranderd heeft dat je dat nu ook legaal mag doen: wat gaat er goed. Dat je niet alleen maar voor het probleem binnen komt.

Dat ik makkelijker duidelijk kan zeggen wat ik doe. In gezinnen, maar ook naar gemeenten, naar nieuwe collega's. ik kan duidelijker zeggen: dit is onze visie, dit is onze werkwijze, op zoek naar de krachten.

Het derde cluster is basisattitude. Hieronder vallen antwoorden waarin belicht wordt welke veranderingen het eigen maken van HouVast-w heeft op de basishouding. Ook aspecten als minder tobben, meer op de handen zitten en minder eigen oplossingen aandragen vallen onder dit cluster.

Voorbeelden:

Ik denk dat wij doordat we de opleiding gedaan hebben ons meer bewust zijn geworden van wat we aan het doen zijn, vaak doe je het automatisch. En ik denk door middel dat wij de opleiding gedaan hebben ons bewust zijn dat we de cliënten moeten laten nadenken en niet gelijk met een oplossing komen.

En wat ik geleerd heb is dat ik zelf een stapje terug doe, in die zin dat ik dus niet gelijk met de oplossing kom maar dat ik door middel van het doorvragen de cliënt probeer inzicht te geven tot ze zelf met een oplossing komt.

En omdat ik nu zo duidelijk plannetjes maak kan ik het ook makkelijker naast me neerleggen. Ik weet dat er mensen in het netwerk staan.

Ik denk dat wij doordat we de opleiding gedaan hebben ons bewust zijn dat we de cliënten moeten laten nadenken en niet gelijk met een oplossing komen. Vaak doe je dat automatisch. Dan komt een cliënt met een probleem, dan ben je geneigd om gelijk met een oplossing te komen. Maar eigenlijk stagneer je dan de ontwikkeling van de cliënt zeg maar. Daar ben ik persoonlijk zeker wel bewust van geworden.

Het vierde cluster is praktijk. Hieronder vallen de antwoorden waarin wordt verwezen naar praktische facetten van de HouVast-w methodiek zoals het schakelen tussen methodes, de geschiktheid voor de LVB doelgroep en de invloed op de afstemming over casuïstiek.

Voorbeelden:

Vaak is de drempel heel hoog voor ouders merk ik als de hulpverlener er uit is, want het is toch weer een belasting. De angst dat er weer zoveel mensen komen die gaan vertellen wat je moet doen. Terwijl

je met waakvlam steeds een klein vraagje kan beantwoorden, dan stapelt het zich niet zo op. Daarin halen we zeker winst, maar het zou niet de doorslag kunnen geven.

Doordat je nu meer in kleine doelen werkt weet je makkelijker waar je terecht moet voor bepaalde onderdelen. Soms heb je dat alleen tegen gedrag aanloopt, dan kan je de gedragsdeskundige met één stapje bevragen in plaats van met zo'n heel ding. Ik wil dit stukje bespreken, hoe kunnen we dat nou als goed doel neerzetten? Dat heeft wel veranderd dat je niet het hele deel bekijkt. En in de veiligheid: meer kijken of het nog wel veilig genoeg is. Het stukje met elkaar overleggen is veel beter geworden.

Het vijfde cluster is partnerschap. Hierbinnen vallen de antwoorden waarin de samenwerking met de ouders centraal staat.

Voorbeelden:

Ik had voorheen ook wel het gevoel dat ik naast de ouder stond en bij ze aansloot, maar het gaat nu nog beter. Dat je nog meer kan zitten en kijken: wat willen ouders nu?

Ik vind het heel prettig als ik in een gezin kom, om dan een stuk karton of behang neer te hangen. Dat je echt kan schrijven: wat gaat er goed, wat zijn de zorgen, wat moeten we gaan doen. En daar kun je dan foto's van maken. Dan heb je het altijd bij je. De drie huizen vind ik ook heel fijn, zeker omdat we veel gezinnen hebben met jonge kinderen en het is een hele speelse wijze om te kijken: wat gaat er in dat bolletje om. En vaak doe ik het samen met de moeder en samen met de dochter en het dan bij elkaar leggen. Dat is zo mooi.

Focusgroep bijeenkomst met ouders

In de focusgroep bijeenkomst met ouders is de aanwezige ouders middels open vragen gevraagd naar wat zij wel en niet willen van een HouVast werker. In de discussie hebben de ouders aangegeven wat een begeleider / HouVast werker vooral niet moet doen (achter je rug om werken, tegen werken, het beter weten, eigen wil opleggen) en wat vooral wel (tips geven, open communiceren, eerlijk zijn, kijken naar de veiligheid van het kind). Uitgebreid is stil gestaan bij het begrip 'bemoeien': wanneer, hoe en waarmee mag een begeleider zich wel en niet bemoeien? Voorts hebben verschillende ouders aangegeven er prijs op te stellen als hun (oudere) kind nadrukkelijker begeleiding krijgt, mogelijk door een aparte werker. Ook hebben ouders hun gedachten gedeeld over of en hoe begeleiders 's avonds en tijdens het weekend voor hen bereikbaar moeten zijn. De rol van het eigen netwerk versus professionals is bediscussieerd en de mogelijkheden van *digicontact* zijn genoemd.

Focusgroep bijeenkomst met sleutelfiguren

Vanuit de eerste analyse van de gegevens verkregen uit de interviews en de zelfevaluatievragenlijst zijn een drietal onderwerpen naar voren gekomen die het programma integer werken zouden kunnen belemmeren. Deze zijn besproken in de focusgroep bijeenkomst met sleutelfiguren. Achtereenvolgens worden hier de drie onderwerpen kost geschetst en geïllustreerd met een citaat, en vervolgens worden een aantal hoofdpunten uit de discussie benoemd.

1. Is HouVast-w te vrijblijvend, is er teveel vrijheid om naar eigen bevinden elementen uit HouVast wel of niet uit te voeren?

HouVast is natuurlijk niet de enige methodiek die wij gebruiken. En sommige zet ik in, en ik pas ze vaak aan, aan het gezin, de vraag of het niveau. Dus ik gebruik her en der methodes. Het is niet altijd het hoofd ding.

Besproken is dat HouVast werkers zich mogelijk niet voldoende bekwaam voelen in het uitvoeren van onderdelen van HouVast-w, bijvoorbeeld het uitvoeren van een familie netwerkberaad, en dat vervolgens ook niet doen. Daarnaast worden (onderdelen uit) andere methodieken of interventies,

zoals Kleine Stapjes (gericht op het aanleren van opvoedvaardigheden) geregeld naast HouVast ingezet.

2. Kan HouVast-w vanuit een statische mindset uitgevoerd worden?

Het heeft echt met vaardigheden van ouders te maken. (...) Weet je, we kunnen nog zoveel meegeven, maar als ze niet gemotiveerd zijn of als ze het niet kunnen... (...) Het kan wel verbeteren, maar het heeft ook te maken met inzicht en motivatie.

In de discussie is aangevoerd dat HouVast-w niet goed kan worden uitgevoerd vanuit een statische mindset. Een HouVast werker kan echter wel vast lopen in een casus en het even niet meer weten. Intervisie en/of werkbegeleiding zijn dan nodig om het perspectief opnieuw te zien. De implicaties voor aannamebeleid en organisatiecultuur en visie zijn verkend.

3. Is de implementatie van HouVast-w stevig genoeg?

Ik (...) heb het me nog niet zodanig eigen gemaakt dat ik het altijd toepas zeg maar. Ik heb er veel uitgehaald, maar het is nog niet helemaal eigen geworden. Het zit niet continue in mijn begeleidingsstrategie ofzo. En binnen mijn team is ook niet iedereen HouVast opgeleid, ik ben ook de enige met een certificaat. Dus dat maakt ook dat je daarin minder mensen ontmoet die zeggen 'Heb je hieraan gedacht?'.

Het belang van goede implementatie wordt door iedereen onderkend. Verkend zijn manieren om de implementatie te verstevigen.

Discussie

Als antwoord op de eerste onderzoeksvraag 'Wordt de waakvlamfunctie van HouVast uitgevoerd zoals bedoeld?' kan gesteld worden dat uit de zelfevaluatie van de HouVast werkers laat zien dat zij in hun uitvoeringspraktijk de kernelementen van HouVast-w in grote mate herkennen. HouVast werkers geven aan dat het hen lukt om partnerschap met de ouders tot stand te brengen. De insteek op wat goed gaat is duidelijk herkenbaar en lijkt met zich mee te brengen dat het gesprek over de zorgen beter gevoerd kan worden. Ook de focus op het concreet werken aan opvoedvaardigheden komt naar voren. De samenwerking met het netwerk blijkt iets moeilijker tot stand te komen. Mogelijk zijn de verwachtingen over de hulp en steun die door het netwerk geboden kunnen worden te hoog gespannen. Een recente evaluatie van de transitie van de (jeugd)zorg naar de gemeenten laat zien dat het aansporen van mensen die hulp nodig hebben om een beroep te doen op hun eigen netwerk nauwelijks effect heeft (Bredewold, Duyvendak, Kampen, Tonkens & Verplanke, 2018). Met betrekking tot het programma integer werken kan de mate waarin HouVast werkers onderdelen van HouVast-w naar believen wel of niet uitvoeren en aanvullen met werkwijzen en tools vanuit andere methodieken als aandachtspunt aangemerkt worden. Meer scherpte en duidelijkheid hierin zal de programma integriteit vergroten.

Het onderzoek laat een positief beeld zien op de tweede onderzoeksvraag, 'Hoe wordt de inzet van HouVast-w door uitvoerders en gezinnen ervaren en gewaardeerd?', zowel bij ouders als bij HouVast werkers. HouVast werkers vertellen baat te hebben bij de technieken die zij aangeleerd hebben. Zij zijn enthousiast over de positieve insteek van HouVast-w en merken in de praktijk hoe hen dat helpt in de uitvoering van hun werk. Meerdere HouVast werkers geven er blijk van dat zij vanuit een verschoven basisattitude werken, waarbij zij meer regie aan het gezin en het netwerk laten. Het lukt hen in sterkere mate om vanuit partnerschap met ouders tot verandering te komen en tegelijkertijd helder te zijn over de zorgen. De mate waarin HouVast werkers ook in moeilijkere situaties vanuit een vraaggerichte, oplossingsgerichte en op groei gerichte basis attitude kunnen werken lijkt wisselend. Aandacht voor verdere implementatie en structurele scholing zijn noodzakelijk.

7 januari 2019

Marcia Lever, Katelijne Voortman en Maroesjka van Nieuwenhuijzen. Amsterdam, Expertisecentrum William Schrikker

De ervaringen van ouders bevestigen dit positieve beeld dat HouVast werkers schetsen. Uit het onderzoek komt naar voren dat ouders over het algemeen te spreken zijn over de begeleiding door HouVast werkers. Ouders zijn positief over de oplossingsgerichte attitude van de HouVast werker en ze ervaren een vorm van partnerschap. Ze waarderen de focus van de HouVast werker op de veiligheid en het welzijn van hun kinderen. Ze zien de HouVast werker als een deskundige meedenker die adviseert, hen bijstaat, tips geeft en praktische dingen kan regelen. Ze zijn tevreden over de manier waarop hun autonomie erkend wordt. De ouders herkennen dat de betrokkenheid van de HouVast werker een planmatig karakter heeft maar zijn niet altijd even bewust van de doelen waaraan gewerkt wordt. Opvallend is dat de ouders in de focusgroep bijeenkomst een duidelijke mening ventileren over de wijze waarop HouVast werkers zich het beste met hen zou kunnen 'bemoeien', en hoe ook niet. In hun zienswijze geven de ouders een waardevolle aanvulling op wat daarover in HouVast-w beschreven is.

Aanbevelingen

Vanuit het onderzoek kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan met betrekking tot de uitvoering van HouVast-w door de uitvoeringsorganisaties:

- Verstevig de implementatie door super-, en intervisie structureel te maken.
- Betrek alle gremia binnen de organisatie (top, management, uitvoering, maar ook bijvoorbeeld P&O) bij het versterken van de groei mindset van medewerkers en de oplossingsgerichte insteek door het vormgeven van parallelle processen (wat je wil dat HouVast werkers doen in de gezinnen, vertaal dat naar de manier waarop binnen de organisatie met elkaar wordt omgegaan). Scherp het aannamebeleid aan. Reflecteer op de cultuur binnen de organisatie: kan het werken vanuit een statische mindset ter discussie staan?
- Maak een organisatieplan voor blijvende scholing (terugkomdagen, opfrisbijeenkomsten en dergelijke) om de (verbetering van de) uitvoering van HouVast-w levendig en op de agenda te houden.
- Blijf investeren in het versterken van de inzet van het netwerk. Laat de ervaring dat dit soms moeizaam gaat en niet altijd zo tot stand komt zoals gehoopt niet leiden tot verminderde inspanningen op dit gebied.

Voor de doorontwikkeling van de methodiek en van de HouVast training kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan aan de ontwikkelaar in samenwerking met de veldpartners:

- Voorzie in duidelijkheid over wat aanvullend aan HouVast-w kan worden ingezet (bijvoorbeeld Kleine Stapjes als aanvulling op wat beschreven is over het aanleren van opvoedvaardigheden). Ontwikkel een 'staalkaart' waardoor HouVast werkers de samenhang begrijpen en waardoor het voor hen duidelijker is welke opties voor hen beschikbaar zijn om in aanvulling op HouVast-w tot maatwerk te komen.
- Verken met de veldpartners of aanvulling op de beschrijving van de methodiek gericht op de begeleiding van kinderen vanaf 12 jaar gewenst is. Als dat zo blijkt te zijn, ontwikkel deze aanvulling dan in nauwe samenwerking met cliënten.
- Herziet het portfolio zodanig dat de reflectie op de individuele mindset nadrukkelijker plek krijgt.

- Maak een aanscherping in de beschrijving in het handboek met betrekking tot het thema 'bemoeien'. Leg uit wat voor ouders acceptabele(re) manieren van bemoeien zijn en wat vanuit het perspectief van ouders daarbij belangrijk is.
- Maak een aanpassing in de beschrijving in het handboek van de 24-uurs bereikbaarheid. Maak duidelijk dat het er niet perse om gaat dit zelf te verzorgen, maar dat het vooral de taak van de HouVast werker is om te zorgen dat de ouders weten op wie zij 24/7 kunnen terugvallen (vanuit het netwerk en/of vanuit de organisatie). Beschrijf hierbij ook innovatieve digitale ondersteuningsmogelijkheden zoals beeldzorg.
- Ontwikkel, in samenwerking met de veldpartners, de inhoud van een aanbod voor terugkomdagen, aanvullende modules en dergelijke.

Tot slot

Het huidige onderzoek geeft een hoopvol beeld van de uitvoering van HouVast-w maar kent een aantal belangrijke beperkingen. In de eerste plaats is gebruik gemaakt van een kleine N. Daarnaast is zowel door de ouders als door de HouVast werkers hoog gescoord. Mogelijk heeft het afnemen van de vragen in een interview en het bevragen op een actuele samenwerkingsrelatie (ouders over hun HouVast werker en HouVast werker over een specifiek gezin) bijgedragen aan sociale wenselijkheid van de antwoorden. Tot slot is alleen middels een zelfevaluatie onderzocht of de activiteiten volgens plan zijn uitgevoerd, wat een beperkt en mogelijk vertekend beeld geeft. Voor een volledige procesevaluatie is breder onderzoek nodig, waarbij onder meer ook naar het bereik en de succes- en faalfactoren gekeken zal moeten worden. Voor vervolgonderzoek wordt aangeraden de steekproef groter te maken. Daarnaast wordt geadviseerd om de uitvoering van specifieke elementen van HouVast-w nauwkeurig te monitoren.

Met dank aan

De dank van de schrijvers gaat allereerst uit naar alle ouders die hebben bijgedragen aan dit onderzoek. Voorts worden alle HouVast werkers die hebben geparticipeerd en geholpen om het onderzoek mogelijk te maken bedankt. Speciale dank is verschuldigd aan Inge van Wijk, Nely de Munnik, Marloes Alblas en Marjan van Gameren (Middin) en Caroline Klijnsohn, Marja Hodes en Claudia Karels (ASVZ). Tot slot is dank verschuldigd aan het Zorgondersteuningsfonds, dat dit onderzoek financieel heeft mogelijk gemaakt.

Literatuur

- Bredewold, F., Duyvendak, J.W., Kampen, T., Tonkens, E. & Verplanke, L. (2018). *De verhuizing van de verzorgingsstaat. Hoe de overheid nabij komt*. Amsterdam: Van Genneep.
- Caroll, C., Patterson, M., Wood, S., Booth, A., Rick, J., & Balain, S. (2007). A conceptual framework for implementation fidelity. *Implementation Science*, 2, 1-9. doi: 10.1186/1748-5908-2-40
- Durlak, J. A., & DuPre, E. P. (2008). Implementation matters: A review of research on the influence of implementation on program outcomes and the factors affecting implementation. *American Journal of Community Psychology*, 41, 327-350. doi:10.1007/s10464-008-9165-0
- Emerson, E., & Brigham, P. (2014). The development health of children of parents with intellectual disabilities: Cross sectional study. *Research in Developmental disabilities*, 35, 917-921.
- Emerson, E., Llewellyn, G., Hatton, C., Hindmarsh, G., Robertson, J., Man, W. Y. N., & Baines, S. (2015). The health of parents with and without intellectual impairment in the UK. *Journal of Intellectual Disability Research*, 59, 1142-1154.
- Hodes, M. W., Meppelder, M., De Moor, M. H. M., Kef, S., & Schuengel, C. (2016). Alleviating parenting stress in parents with intellectual disabilities: A randomized controlled trial in Video-feedback Intervention to promote Positive Parenting. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 30, 423-432. doi:10.1111/jar.12302
- Hodes, M. W., Meppelder, H. M., Schuengel, C., & Kef, S. (2014). Tailoring a video-feedback intervention for sensitive discipline to parents with intellectual disabilities: A process evaluation. *Attachment & Human Development*, 387-401. doi: 10.1080/14616734.2014.912490
- Lever, M. (2015). Databank effectieve jeugdinterventies: beschrijving 'HouVast'. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut. Verkregen van: <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Werkblad/Uitgebreide-beschrijving-HouVast.pdf>
- Lever, M. & Beer, de, A. (2015). *HouVast: Stut en steun voor gezinnen van ouders met een LVB. Onderzoek & Praktijk*, 13, 1.
- Llewellyn, G., McConnell, D., & Ferronato, L. (2003). Prevalence and outcomes for parents with disabilities an their children in an Australian court sample. *Child Abuse & Neglect*, 27, 235-251.
- McConnell, D., Breikreuz, R. & Savage, A. (2010). From financial hardship to child difficulties: Main and moderating effects of perceived social support. *Child: Care, Health and Development*, 37, 679-691.
- McConnell, D., Feldman, M., Aunos, M., & Prasad, N. (2011). Parental cognitive impairment and child maltreatment in Canada. *Child Abuse & Neglect*, 35, 621-632.
- McGaw, S., Scully, T., & Pritchard, C. (2010). Predicting the unpredictable? Identifying high-risk versus low-risk parents with intellectual disabilities. *Child Abuse & Neglect*, 34, 699-710.
- Wade, C., Llewellyn, G., & Matthews, J. (2008). Review of parenting training interventions for parents with intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21, 351-366. doi:10.1111/j.1468-3148.2008.00449.x

- Willems, D. L., De Vries, J., Isarin, J., & Reinders, J. S., (2007). Parenting by persons with intellectual disability: An explorative study in the Netherlands. *Journal of Intellectual Disability Research*, 51, 537-544. doi:10.1111/j.1365-2788.2006.00924.x
- Zuidgeest, M., Boer, de, Hendriks, M., & Rademakers, J. (2008). Verschillende dataverzamelingmethoden in CQI onderzoek: een overzicht van de respons en representativiteit van respondenten. *TSG*, 86, 455–462. doi:10.1007/bf03082143